

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. REMCO JAMBI**

Sakinah AS⁹

Abstract: *The contract employees who dominated. The average employee absenteeism without explanation on PT. Remco Jambi 6.55 % as much as. The employees salary in the last five years of increases and most the UMP Jambi province. An average of the development of incentive provided by 1.46 %. The average price of rubber the target in the last five years of 88.92 % with an average of the development of 1.61 %. An average of the development of productivity of employees 275.235. Indicators discipline among others the size of compensation, the whereabouts his exemplary the chief, the whereabouts rules must be and will be used as a handle, leaders courage in taking action, the whereabouts supervision the chief, the whereabouts attention to civil servants a custom that is the creation of the support to discipline. Indicators motivation among other engagement, commitment, satisfaction and turn over. Indicators productivity among other, ability, improve the result is reached, working spirit, self improvement, quality and efficiency. PT. Remco Jambi was a moving company in the fields since 1982 as industry crumb rubber until now, is a product SIR-20 with the quality of exports of sport material needs of natural rubber company supplied by farmers 100 percent from the plantation of the people in the form of rubber slab, a slab lump, cup and lump sit angina both directly and through brokers. Calculation SPSS 20 is $Y = 0,433 + 0,245 X_1 + 0,832 X_2 + e$. Thus there is a positive influence between discipline and motivation to employee productivity. Rated R square of 0.830, this shows the influence of the independent variables on the dependent variable. It also explains the variance in the independent variable of 83.10 %, while the remaining 16.90% is explained by other factors Dicipline, motivation and productivity of employees at PT. Remco Jambi high. Based on test the hypothesis in partial known together discipline and motivation influence on productivity of employees. Simultaneously known only discipline that influence productivity of employees at PT. Remco Jambi. While the motivation no impact on productivity of employees at PT. Remco Jambi.*

Keywords: *Discipline, Motivation, Productivity*

⁹Dosen Program Studi Manajemen Universitas Batanghari

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai salah satu tujuan organisasi salah satu hal yang perlu dilakukan pimpinan adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tahap disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. (Fathoni, 2006:126).

Disiplin adalah salah satu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Maksud ditumbuhkannya disiplin kecuali kepatuhan terhadap aturan juga tumbuhnya keterlibatan dan efisiensi. Ketaatan terhadap aturan terutama sudah cukup jelas, karena semua aturan tertulis pada dasarnya adalah terbuka agar diketahui oleh semua orang yang berkepentingan. Lain halnya dengan peraturan tidak tertulis misalnya kebiasaan, adat istiadat dan yang lebih luas lagi norma.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Sutrisno, 2011:111).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Remco Jambi adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkaretan sejak tahun 1982 seagai industry crumb rubber sampai sekarang. Produk yang dihasilkan adalah SIR-20 dengan kualitas ekspor. Kebutuhan bahan olah karet alam (Bokar) perusahaan dipasok 100 % oleh petani karet dari perkebunan rakyat dalam bentuk slab, lump slab, cup lump dan sit angina baik secara langsung maupun melalui pedagang perantara. Adapun jumlah karyawan yang ada pada PT. Remco Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Pada PT. Remco Jambi Tahun 2010-2014 (Berdasarkan Jabatan / Bagian)

Jabatan / Bagian	Tahun				
	2010	2011	2012	2013	2014
Pimpinan	1	1	1	1	1
Staf	13	14	14	15	15
Labor	11	11	11	11	11
Transportasi	6	6	5	5	5
Pengawas Produksi	10	10	10	11	11
Bengkel	14	14	15	15	15
Timbangan	7	7	5	6	6
Borongan	157	158	159	163	163
Harian	65	66	67	69	69
Total	285	287	287	295	295
Persentase Perkembangan	-	0,70	0	2,79	0

Sumber : PT. Remco, tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas dikethaui bahwa jumlah karyawan berdasarkan jabatan pada PT. Remco Jambi terdiri pimpinan, staf, labor, transportasi, pengawas produksi, bengkel, timbangan, borongan dan harian. Karyawan bagian borongan yang mendominasi. Persentase perkembangan jumlah karyawan terjadi tahun 2011 sebesar 0,70 % atau naik menjadi 287orang dan tahun 2013 sebesar 2,79 % atau naik menjadi 295 orang.

Motivasi akan berpengaruh terhadap abesensi kerja. Ketidakhadiran merupakan kegagalan seorang pegawai untuk hadir di tempat kerja pada hari kerja. tindakan indiscipliner karyawan pada PT. Remco Jambi yang berkaitan dengan kehadiran mereka di kantor dalam lima tahun terakhir dapat terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Daftar Kehadiran Karyawan Pada PT. Remco Jambi Tahun 2010-2014

Tahun	Keadaan			Tidak hadir ada keterangan				hadir tanpa keterangan	Persentase Ketidakhadiran tanpa Keterangan
	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Hadir	I	C	TM	CP	A	
2010	285	243	255	28	58	24	33	21	8,64
2011	287	244	228	24	62	20	31	19	7,79
2012	287	249	263	22	60	19	28	16	6,43
2013	295	254	230	18	71	17	24	14	5,51
2014	295	250	250		68	15	18	11	4,40

Sumber: PT. Remco, Tahun 2015

Keterangan :

TM : Terlambat Masuk

S : sakit

CP : Cepat Pulang

i : izin

A : Alpa /tanpa keterangan

c : cuti

Dari tabel diatas diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir masih terjadinya tindakan indisipliner dari karyawan pada PT. Remco Jambi dalam ketidakhadiran tanpa alasan di perusahaan. Rata-rata ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan pada PT. Remco Jambi sebanyak 6,55 %. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Remco Jambi masih tidak disiplin dalam bekerja. Sementara itu besaran gaji karyawan PT. Remco Jambi berdasarkan jabatan dan upah minimum Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. Jumlah Gaji Karyawan Berdasarkan Jabatan / Bagian Pada PT. Remco dan UMP Provinsi Jambi Tahun 2010-2014 (Rp)

Jabatan/Bagian	(Rp / Bln / Org)				
	2010	2011	2012	2013	2014
Pimpinan	4.150.000	250.000	300.000	400.000	500.000
Staf	1.150.000	250.000	300.000	400.000	500.000
Labor	1.400.000	500.000	550.000	650.000	700.000
Transportasi	1.400.000	500.000	550.000	650.000	700.000
Supervisi	1.550.000	650.000	700.000	800.000	850.000
Bengkel	1.650.000	750.000	800.000	900.000	1.000.000
Timbangan	1.650.000	750.000	800.000	900.000	1.000.000
Borongan	1.250.000	350.000	400.000	500.000	600.000
Harian	1.200.000	300.000	350.000	450.000	550.000
UMP	900.000	1.028.000	1.142.500	1.300.000	1.502.023

Sumber : PT. Remco, tahun 2015

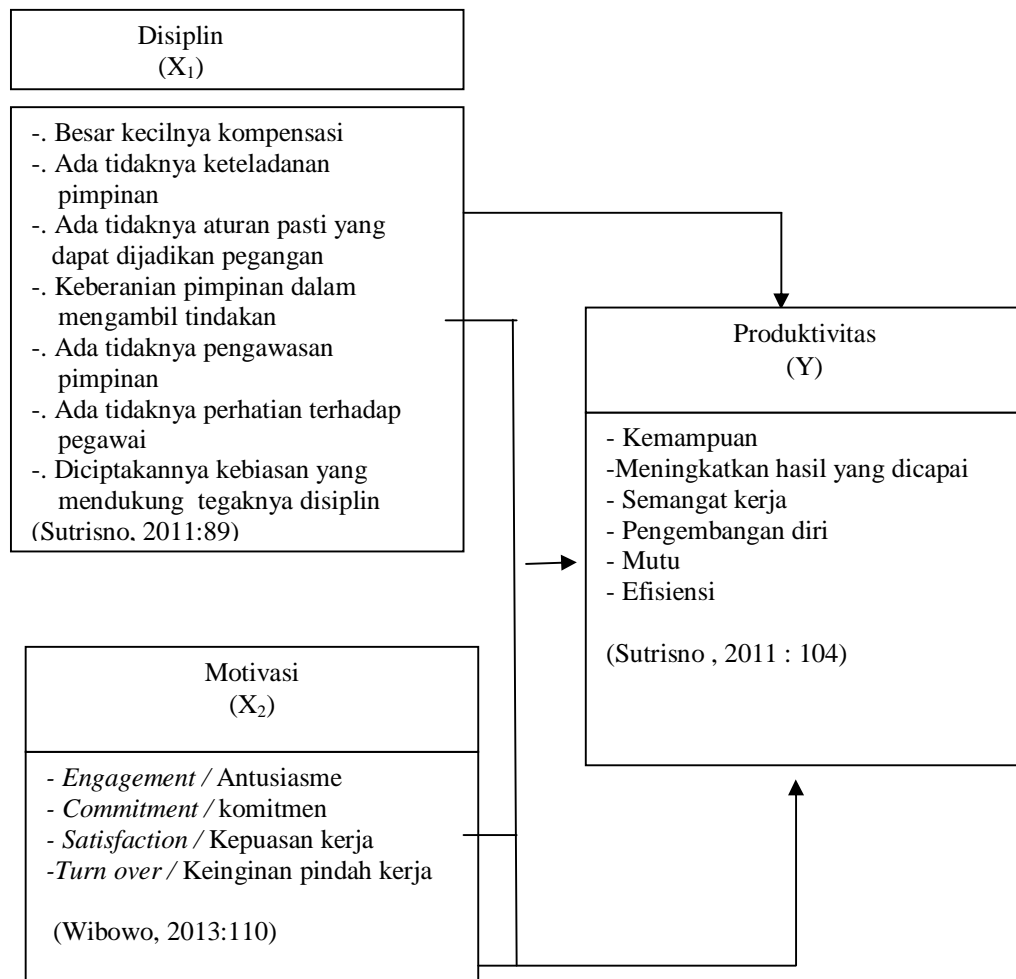
Dapat dilihat diatas bahwa besaran gaji karyawan pada PT. Remco Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami kenaikan dan diatas UMP Provinsi Jambi. Tahun 2014 gaji yang terendah Rp.

1.550.000, sedangkan UMP Provinsi Jambi sebesar Rp. 1.502.000.

Menurut Sutrisno (2011:86) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:66) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Sedarmayanti (2009:57) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Indikator disiplin antara lain besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian terhadap pegawai, diciptakannya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. (Sutrisno, 2011,89). Indikator motivasi antara lain *engagement, commitment, satisfaction dan turn over*. (Wibowo, 2013:110). Indikator produktivitas antara lain : kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu serta efisiensi. (Sutrisno, 2011:104) Agar lebih memudahkan memahami keterangan di atas maka dapat dilihat pada gambar 1. kerangka pemikiran.



Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data utama yang diperlukan dalam penelitian dan diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian ini. Pengumpulannya dilakukan dengan cara wawancara pribadi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah diolah lebih lanjut, dan merupakan data pendukung bagi penelitian ini. Sumber internalnya adalah PT. Remco Jambi.

Untuk memperoleh data dan informasi secara representatif maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, laporan, jurnal-jurnal dan sebagainya.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Untuk memperoleh data primer penulis turun kelapangan, dengan harapan memperoleh data yang betul-betul objektif. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah *Survey* (kuisisioner) adalah suatu pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

Menurut Ali (2013:96) populasi ialah seluruh kumpulan elemen yang sejenis akan tetapi berbeda karena karakteristiknya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Remco Jambi pada tahun 2014, yaitu sebanyak 295 orang, maka dari jumlah tersebut ditetapkan sampel dengan menggunakan metode Slovin (Husien, 2002:54) dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

n = Ukuran atau jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presesi yang diharapkan (0,10 persen)

$$n = \frac{295}{1 + 295 (0,1)^2}$$

$$= 74,68 \text{ responden dibulatkan menjadi } 75$$

Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Untuk melihat mana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi digunakan rumus regresi linear berganda yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Menurut Syekh (2011:94) rumus regresi berganda sebagai berikut :

$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

Keterangan :

- Y = Produktivitas
- b = Koefesien Regresi
- a = Konstanta
- x_1 = Disiplin
- x_2 = Motivasi
- e = Tingkat kesalahan

Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas faktor disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas (Y). Rumus yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

Ho: tidak ada pengaruh signifikan (nyata) disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas (Y).

Hi : ada pengaruh signifikan (nyata) disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas (Y).

2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3. Kriteria keputusan

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ artinya

ditolak artinya terdapat pengaruh disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) dan terhadap produktivitas (Y).

$F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya

diterima artinya tidak terdapat pengaruh disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas (Y).

Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas faktor disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat produktivitas (Y). Rumus yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

Ho: tidak ada pengaruh signifikan (nyata) disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas (Y)

Hi: ada pengaruh signifikan (nyata) disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas (Y).

2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3. Kriteria keputusan

$t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya

ditolak artinya terdapat pengaruh disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas (Y).

$t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya

literima artinya tidak terdapat pengaruh disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin, Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Remco Jambi

Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda perlu dilakukan terlebih dahulu pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi :

Uji Multikolineritas

Tabel 4. Uji Multikolineritas
Coefficients^a

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
κ1	.197	5.086
_x2	.197	5.086

endent Variable: produktivitas_y

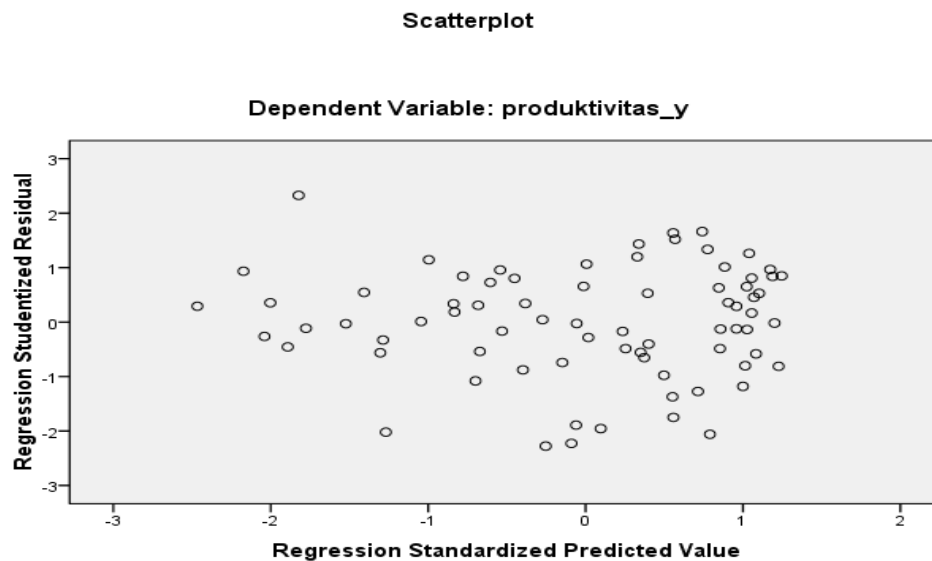
Menggunakan besaran tolerance (α) dan variance inflation factor (VIF). Jika menggunakan alpha atau tolerance = 10 % maka VIF = 10. Dari tabel output Coefficients besar VIF hitung (VIF finansial = 5,086 dan VIF nonfinansial = 5,086) < VIF = 10 dan semua tolerance variabel bebas (0,197 = 19,70 %) di atas 10 %, dapat disimpulkan bahwa antarvariabel bebas tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki kesamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan pengamatan yang lain, atau homokedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y (angka 0), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :

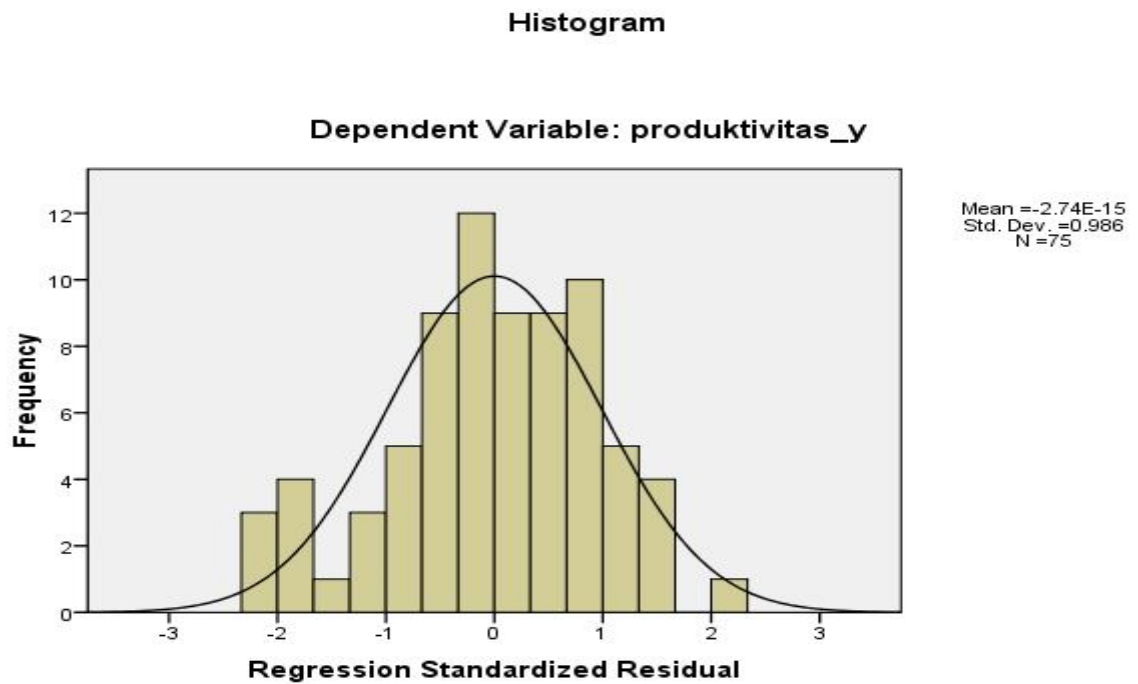


Gambar 2. Grafik *Scatterplot*

Dari grafik *scatterplot* tersebut dapat kita lihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedasitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

Uji Normalitas

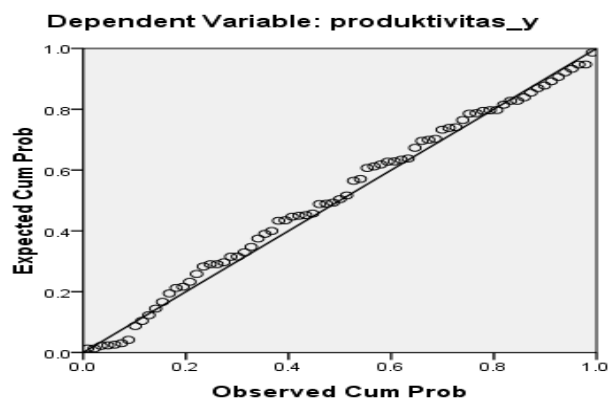
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas dengan grafik histogram dan normal *probability plot* ditunjukkan sebagai berikut :



Gambar 3. Uji Normalitas

Dari grafik histogram pada gambar 3 diatas terlihat bahwa grafik histogram memperlihatkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. Uji Normalitas

Dari grafik normal *probability plot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Model Summary Change Statistic

Model Summary ^b					
		Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	Durbin-Watson	
Model	1	.912 ^a	.826	.22133	2.188

a. Predictors: (Constant), motivasi_x2, disiplin_x1

b. Dependent Variable: produktivitas_y

Dari hasil oleh data diatas, diketahui uji asumsi klasik autokorelasi melalui nilai Durbin Watson (DW) test 2,188 dan lebih besar dari 2 ($DW > 2$) maka disimpulkan data di atas terjadi autokorelasi negatif. Perlu diketahui bahwa yang baik adalah data yang tidak terjadi autokorelasi.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Pengaruh disiplin, motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut;

Tabel 6. Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error	Beta			
(Constant)	.433	.160			2.714	.008
disiplin_x1	.245	.109	.247		2.257	.027
motivasi_x2	.832	.133	.684		6.255	.000

a. Dependent Variable: produktivitas_y

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,433 + 0,245 X_1 + 0,832 X_2 + e$$

Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara disiplin dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi. Koefisien regresi disiplin sebesar 0,245 artinya jika disiplin mengalami kenaikan sebesar 1 % sedangkan motivasi konstan, maka

produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi akan mengalami peningkatan sebesar 0,247.

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,832 artinya jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 % sedangkan sikap konstan, maka produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi akan mengalami peningkatan sebesar 0,832.

Konstanta sebesar 0,433 artinya jika disiplin dan motivasi naik maka produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 0,431.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada model summary berikut ini :

Tabel 7. Model Summary
Model Summary^b

	R	Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.912 ^a	.831	.826	.22133	.831	176.816	2	72	.000	2.188

Factors: (Constant), motivasi_x2, disiplin_x1

Dependent Variable: produktivitas_y

Koefisien korelasi antara disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas karyawan adalah 0,912, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara variabel disiplin (X_1), motivasi (X_2) dan produktivitas (Y).

Dari hasil pengujian korelasi maka diperoleh nilai (determinasi) $= r^2$ sebesar 0,831 angka ini menyatakan bahwa variabel disiplin (X_1) dan motivasi (X_2), mampu menjelaskan variabel Y atau produktivitas karyawan sebesar 83 % sebaliknya 16,90 % disebabkan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Uji F

Hasil perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8. Anova
ANOVA^b

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17.324	2	8.662	176.816	.000 ^a
Residual	3.527	72	.049		
Total	20.851	74			

Factors: (Constant), motivasi_x2, disiplin_x1

Dependent Variable: produktivitas_y

Tarif signifikan 0,05 dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau $3 - 1 = 2$; dan denominator, jumlah kasus – 3 atau $75 - 3 = 72$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka f tabel sebesar 2,727.

Dengan demikian F hitung sebesar $176.816 > F$ tabel sebesar 2,727 artinya terdapat pengaruh signifikan bersama-sama variabel variabel disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi.

Uji t

Dengan menggunakan α 0,05 dengan df 73 maka hasil perhitungan t tabel masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 2,257. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,9930. Jadi t_{hitung} $2,2257 > t_{tabel}$ 1,9930. Maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan disiplin terhadap produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi

2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 6,255. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,9930. Jadi t_{hitung} $6,255 > t_{tabel}$ 1,9930. Maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert, Kurniawan. 2009. *Belajar Mudah SPSS*. Jakarta: PT. Buku Kita.
- Ali, Hapzi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fathoni, Ahmad. 2006. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Ghozali, Ahmad. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.

Kasmir. 2011. *Kewirausahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Utama.

Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Relika Aditama.

Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nugroho. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Putti, Joseph. 2007. *Produktivitas*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta: Change Publication.

Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Rangkuti, Freddy. 2001. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Gramedia.

Triton. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.

Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

-----, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.